



Bezons, le 07 octobre 2013

Chère Madame, Chers Membres du SEC,

Je tiens tout d'abord à vous assurer que si nous comprenons l'attention qui peut être portée à la rémunération -par ailleurs totalement publique et transparente- de notre Président Directeur General, je suis surpris par votre lettre. En effet, nous avons déjà eu l'occasion d'échanger oralement avec vous-même, Madame, sur ce point précis. Vous ne pouvez donc ignorer que son contenu me semble décalé tant par rapport à l'exactitude de la situation qu'au calendrier des faits auxquels vous semblez vous référer.

Je veux donc ici revenir à la réalité de ceux-ci et à leur chronologie, afin de lever avec vous toute ambiguïté. J'ajoute que tout ceci est entièrement public et a fait l'objet de nombreuses publications et communications de la part du Groupe en son temps, c'est-à-dire il y a près de deux ans.

Il convient tout d'abord de rappeler que les principes de base de la rémunération du Président Directeur Général sont arrêtés tous les trois ans par le Conseil d'Administration de notre société. C'est dans le cadre de cette revue triennale que l'augmentation du salaire de base du Président (12.5%) à laquelle vous semblez faire allusion a donc été arrêtée par notre Conseil d'Administration dans sa réunion du 22 décembre 2011 sur proposition du Comité des rémunérations. C'était donc il y a près de deux ans, et ceci concernait les trois années à venir à compter de cette date.

Après avoir recueilli auprès de ce dernier l'autorisation de le faire, je peux partager avec vous les principaux éléments que notre Conseil a retenu pour arrêter sa décision :

1) Un retour remarqué et salué à des résultats de l'entreprise tenus désormais semestre après semestre sans discontinuité depuis 2008, et ce malgré un environnement conjoncturel très dégradé. Le Conseil a estimé ces éléments comme étant de première importance pour la pérennité de nos affaires, le maintien de notre base de clients et la stabilité de l'emploi.

2) Un changement profond de la nature même de notre groupe qui, avec l'acquisition de Siemens IT Solutions (SIS), voyait l'effectif de ses salariés sous responsabilité directe de ses organes de direction augmenter de plus de 60% en passant 48.270 en 2010 à près de 78.000 collaborateurs au niveau mondial; et son chiffre d'affaire sous gestion passer de 5 à près de 9 milliards d'euros. En devenant « le nouvel Atos », l'ancien Atos Origin progressait de la 17^{ème} à la 6^{ème} place mondiale, devenant au passage la première entreprise européenne de l'IT en Europe, devant Capgemini, T-System, Logica etc.

3) Un décalage désormais patent, dans ce contexte et avec ses pairs comparables, entre la rémunération du Président Directeur Général de l'ancien Atos Origin et ce que devrait être celle du Président Directeur Général du nouvel Atos aux responsabilités et spectre d'intervention redessinés et considérablement élargis (voir *supra*). En particulier au regard de notre concurrent le plus proche, à savoir Capgemini qui a servi de principale référence. C'est ainsi qu'ont été calculés les 12.5% d'augmentation du salaire de base du Président du nouvel Atos. Il est à noter que celui-ci reste cependant aujourd'hui inférieur de 10% à celui du Président de Capgemini.

ATOS SE

River Ouest
80 quai Voltaire
92877 Bezons Cedex
France

Tél : + 33 1 73 26 00 00
Fax : + 33 1 73 26 00 01
www.atos.net

Siège social :
River Ouest - 80 quai Voltaire
95870 Bezons

Société Européenne au capital de 85 703 430 Euros
Siren : 323 623 603 RCS Pontoise
TVA intracommunautaire : FR 52 323 623 603



Le Président Directeur Général d'Atos a pris acte de cette décision du Conseil qui fixe désormais de façon publique, et au-delà de sa personne, la rémunération de la « fonction de Président Directeur Général » de la nouvelle société Atos. Bien entendu il n'a pas été partie prenante aux discussions préalables à une décision pour laquelle il n'avait du reste pas son mot à dire.

En réalité, le Conseil d'Administration de notre entreprise avait souhaité aligner dès le 1^{er} juillet 2011, date de l'acquisition de Siemens SIS, la rémunération de base du Président Directeur Général du nouvel Atos sur celle d'entreprises désormais comparables à la nôtre. Mais pour souligner l'importance qu'il accorde à ces questions, et à l'évolution spécifique de l'environnement d'Atos - en résonance avec les principes de gouvernance qui sont les siens et que vous lui connaissez bien (puisque c'est à eux que vous faites implicitement appel dans votre courrier)- dans la réunion du Conseil en date du 26 juillet 2011, le PDG d'Atos a fait la seule chose qu'il puisse faire sur ce sujet et qui était à sa main : il a demandé au Conseil de surseoir à l'application de cette mesure, à son détriment, pendant quelque temps. Le Conseil, après discussion, a souscrit à sa requête et a finalement accepté d'en différer la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2012.

Enfin, et dans un autre ordre d'idée, je me permets de vous signaler les résultats de l'enquête nationale "Palmarès employeurs..." réalisée par l'institut de sondage BVA, l'association nationale des DRH (l'ANDRH) et le magazine l'Express qui la publie cette semaine. Sur 14000 entreprises évaluées selon 27 critères qui vont du bien-être au travail et du respect des salariés, aux perspectives d'avenir et d'attractivité de l'entreprise, Atos, pour la première fois de son histoire, figure dans le Top 5 des entreprises préférées. Elle se situe même précisément en deuxième position nationale, juste derrière Airbus.

Comme le souligne l'étude : "L'attractivité d'un employeur est liée aux conditions de travail, aux perspectives de carrière, mais aussi à la pérennité de l'entreprise et à sa capacité à traverser les tempêtes." Ceci constitue un résultat important pour nous tous et pour notre avenir commun.

Au-delà de ce palmarès, que de chemin parcouru depuis cinq ans dans la pire conjoncture mondiale que nous ayons connue depuis des décennies. Que de chemin parcouru sous l'impulsion de notre nouvelle équipe de direction et d'un Conseil d'administration renouvelé, qui ont su nous donner les moyens de devenir, malgré ce contexte, la première entreprise européenne de notre secteur en Europe, dans l'intérêt de nos clients et de nos salariés.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie de bien vouloir accepter, chère Madame, chers Membres du SEC, l'expression de mes salutations les meilleures.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Patrick Adiba", written over a horizontal line.

Patrick Adiba
Group Executive Vice President Human Resources



Bezons, October 7th, 2013

Dear Ms Lebert, Dear SEC Members,

First of all, I would like to mention that even if we understand the level of attention that you accord to the salary of our CEO, that information is indeed totally public and transparent; I am therefore rather surprised by your letter, especially as we had the opportunity to exchange verbally on this very point. I therefore find the content of your letter surprisingly disconnected from the facts and the calendar of the events you seem to be referring to.

I would like to restate the facts as they occurred and their exact timing in order to avoid any ambiguity. In addition, this is totally public and has been formally communicated on many instances by our group, for almost 2 years now.

I would like to remind you that the basic principles that govern the base salary of the CEO are defined every three years by the Board of Directors of the Company. It is in the context of this review that the increase of the base salary of our CEO (12.5%), that you are referring to, was established by the Board of Directors during the meeting of 22nd December 2011; following a proposal from the Remuneration Committee. This happened almost two years ago and covered the three year period following this date.

After securing the necessary authorization, I am sharing with you the main elements that the Board of Directors took into consideration to reach this decision:

1) A well-recognized return to positive results, reached in a sustainable manner, semester after semester since 2008, despite a very difficult economic environment: the Board considered those elements of primary importance to maintain in the long term our business, our customer base and employment stability.

2) A significant change of the very nature of our Group: with the acquisition of Siemens IT Solutions (SIS), the headcount increased by more than 60%, under the direct responsibility of its management structure, growing from 48,270 in 2010 to almost 78,000 people worldwide with revenue growing from 5 to almost 9 billion euros. Thanks to the creation of the new Atos, the old Atos Origin has progressed from 17th position to 6th position worldwide, becoming the leading European IT Company in Europe, ahead of Capgemini, T-System, Logica, etc.

3) A clear difference, in this context, with its comparable peers, between the salary of the CEO of the old Atos Origin and what should be the one of the CEO of the new Atos with redesigned and substantially extended level of responsibilities, in particular with respect to our closest competitor, Capgemini, which served as the main point of comparison. This is the reference that was used to define the 12.5% base salary increase of the CEO of the new Atos. It should be noted that this new base salary remains today approximately 10% below that of Capgemini's CEO.

Our CEO has acknowledged the Board's decision to publically establish the compensation for the "function of CEO" of the new Atos. It goes without saying that our CEO did not take part in making this decision, nor does he have any say in this matter.



To be even more precise, the Board wanted to proceed with this salary alignment on companies comparable to the new Atos as far back as July 2011, the date of the acquisition of SIS. However, in order to underline the importance that he gives to this topic, in the context of the specific evolution of the environment of Atos, and in line with his governance principles that you are aware of –as you seem to refer to them in your letter-, during the Board meeting of 26th July 2011, the CEO of Atos asked the Board to defer the application of this decision, which is the only action that he could take on this topic. After discussion, the Board eventually accepted this request to postpone application until 1st January 2012.

Finally, and on another subject, I would like to draw your attention to the results of an external survey ("*Palmares Employeur*"), performed by BVA pool institute, the Human Resource Association (ANDRH) and the national magazine *l'Express*, to be published this week in France. 14000 companies have been evaluated on 27 criteria that go from Well Being at Work, respect of the employees to the attractiveness the company and long term opportunities. Atos for the first time in its history is ranked within the top 5. More precisely, we are even ranked number 2 at national level just behind Airbus.

As commented in the survey, "the attractiveness of a company is related to the work conditions, career opportunities, but also to the stability of the company and its capacity to resist to the storms": this is a very important result for all of us and for our common future.

Beyond this survey, we can measure the progress made during the last five years, in the middle of the worst economic environment of the last decades. Those progresses have been made thanks to the drive of the new Management Team and a renewed Board of Directors that gave us the means to become, in an adverse context, the first European Company in our sector of activity and protect the interests of our customers and our employees.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal line that curves upwards and then loops back down to the right, ending in a vertical stroke.

Patrick Adiba
Group Executive Vice President Human Resources